

HUBUNGAN PUSAT KENDALI DIRI INTERNAL (*INTERNAL LOCUS OF CONTROL*) DENGAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (*SERVANT LEADERSHIP*) PADA KETUA ORGANISASI MAHASISWA UNISSULA

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

Surya Densi

30701700127

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN PUSAT KENDALI DIRI INTERNAL (INTERNAL LOCUS OF CONTROL) DENGAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) PADA KETUA ORGANISASI MAHASISWA UNISSULA

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Surya Densi
30701700127

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

27 Juli 2022

Semarang, 27 Juli 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN PUSAT KENDALI DIRI INTERNAL (INTERNAL LOCUS OF CONTROL) DENGAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) PADA KETUA ORGANISASI MAHASISWA UNISSULA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Surya Densi
Nim: 30701700127

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 05 Agustus 2022

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog
3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 08 September 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Surya Densi dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat sarjana disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

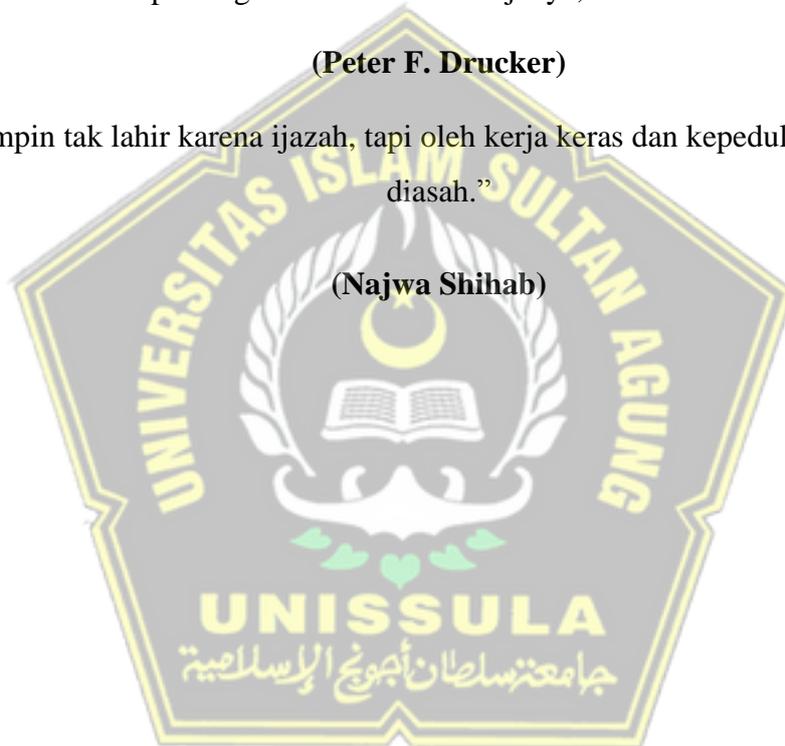
(Q.S Ar-Ra'd: 11)

“Pemimpin yang efektif bukan soal pintar berpidato dan mencitrakan diri agar disukai. Pemimpin tergambar dari hasil kerjanya, bukan atribut-atributnya.”

(Peter F. Drucker)

“Pemimpin tak lahir karena ijazah, tapi oleh kerja keras dan kepedulian yang terus diasah.”

(Najwa Shihab)



PERSEMBAHAN

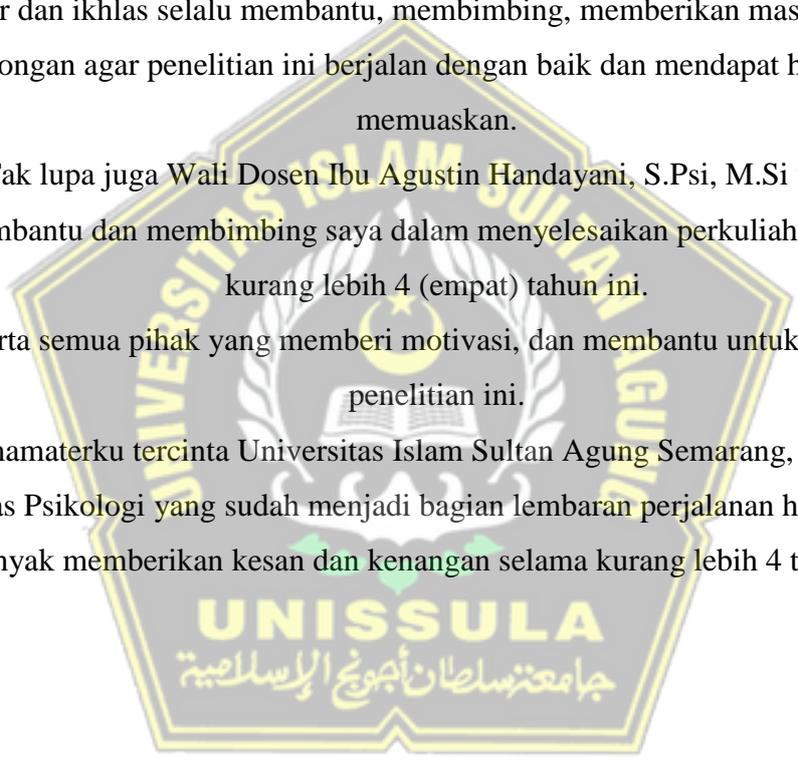
Bismillahirrahmanirrahim... Atas izin Allah, kupersembahkan karya ini kepada Bapak, Ibu, dan kakak ku yang selalu memberikan doa dan kasih sayang sehingga aku mampu bertahan walaupun di kondisi tersulit sekalipun. Kalian adalah sumber kekuatan serta alasan untuk terus memperjuangkan masa depan dan impianku. Semua perjuanganku hingga titik ini, aku persembahkan untuk tiga orang paling berharga dalam hidupku.

Kepada dosen pembimbing Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si yang dengan sabar dan ikhlas selalu membantu, membimbing, memberikan masukan serta dorongan agar penelitian ini berjalan dengan baik dan mendapat hasil yang memuaskan.

Tak lupa juga Wali Dosen Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si yang telah membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan perkuliahan selama kurang lebih 4 (empat) tahun ini.

Serta semua pihak yang memberi motivasi, dan membantu untuk kelancaran penelitian ini.

Almamaterku tercinta Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terkhusus Fakultas Psikologi yang sudah menjadi bagian lembaran perjalanan hidupku, yang banyak memberikan kesan dan kenangan selama kurang lebih 4 tahun ini.



KATA PENGANTAR

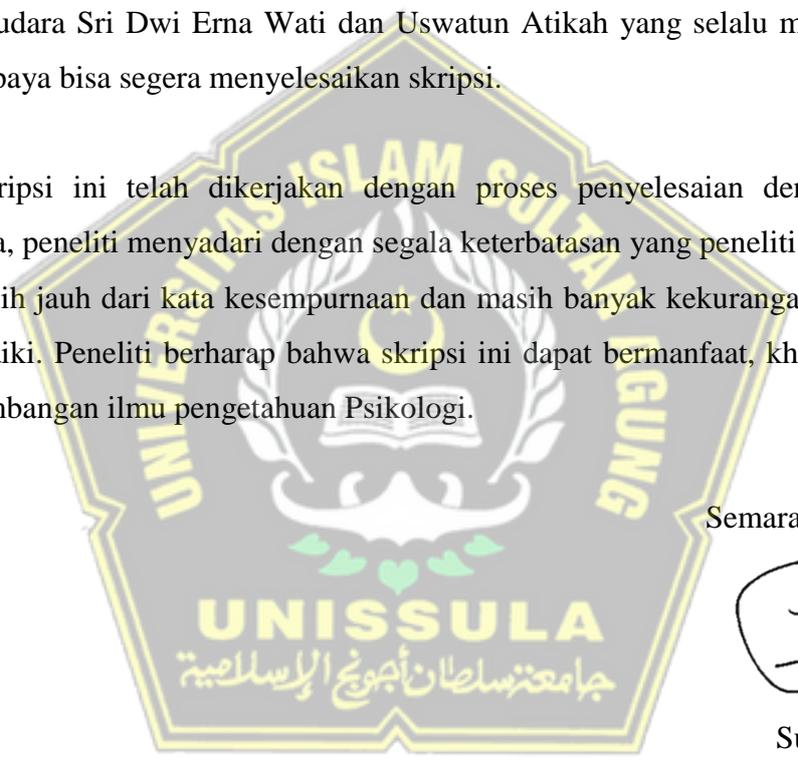
Bismillahirrahmanirrahim...

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan inayah-Nya yang telah diberikan kepada peneliti sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan sesuai harapan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti menyadari dalam proses penyusunan skripsi banyak mengalami kendala dan rintangan yang datang, namun berkat dukungan dan bantuan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga peneliti mampu melewati rintangan dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian dan selaku dosen pembimbing skripsi yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengoreksi, selalu membimbing dengan sabar, serta selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si. selaku dosen wali yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan dan memberikan dukungan selama perkuliahan berlangsung.
3. Rektor Universitas Islam Sultan Agung terima kasih telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
4. Ketua organisasi yang telah membantu mengisi skala penelitian sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menempuh pendidikan di UNISSULA
6. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan, fasilitas, bantuan dan kerjasama selama ini.

7. Ibu Kholimah, Mas Yudi Winarko dan Mbak Nurweni yang selalu memberikan dorongan, fasilitas, serta doa yang diberikan sehingga mampu melewati kesulitan dalam mendapatkan gelar Sarjana Psikologi.
8. Sahabat Zulfa, dhila dan rizky yang telah memberikan semangat, bantuan, dan menumpangi kamar kos pada saat melakukan bimbingan ke Semarang.
9. Sahabat seperjuangan Anak Rantau Squad yaitu Shinta, Sandy, Ulan, Bela, Rindu, Salma, Zahra, Veais, Septy dan pamila yang sudah memberikan dukungan, semangat, serta bantuan saat perkuliahan.
10. Saudara Sri Dwi Erna Wati dan Uswatun Atikah yang selalu menyemangati supaya bisa segera menyelesaikan skripsi.

Skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian dengan sebaik-baiknya, peneliti menyadari dengan segala keterbatasan yang peneliti miliki, karya ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi.



Semarang, Juli 2022

Surya Densi

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
a. Manfaat teoritis.....	8
b. Manfaat praktis.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Kepemimpinan yang Melayani	9
1. Pengertian Kepemimpinan yang Melayani	9
2. Aspek – Aspek Kepemimpinan yang Melayani	11
3. Faktor Kepemimpinan yang Melayani	15
B. Pusat Kendali Diri Internal.....	16
1. Pengertian Pusat Kendali Diri Internal.....	16
2. Aspek Pusat Kendali Diri Internal	18
3. Faktor Pusat Kendali Diri Internal	20

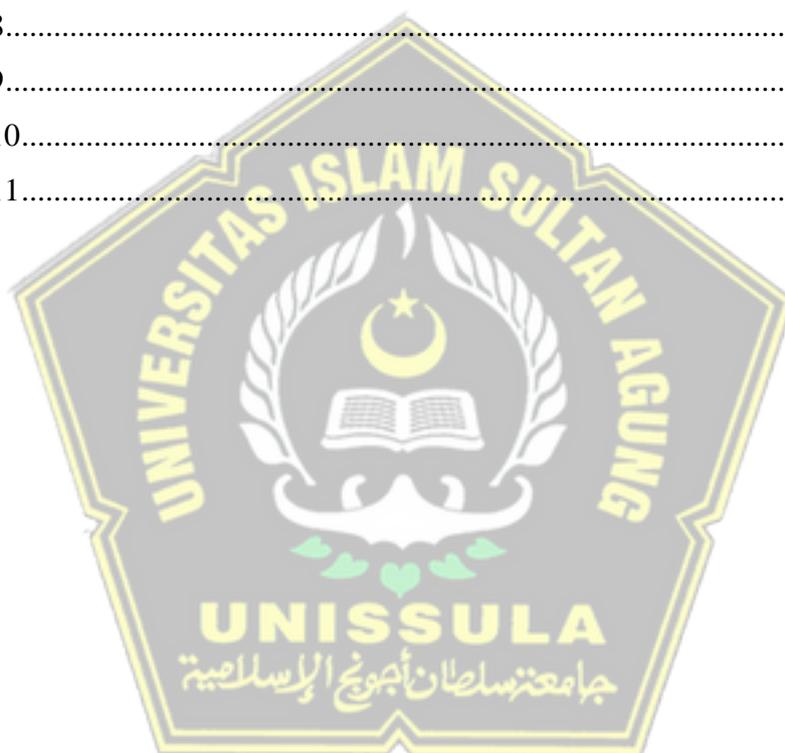
C. Hubungan antara Pusat Kendali Diri Internal dengan Kepemimpinan yang Melayani	21
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi Penelitian.....	24
B. Definisi Operasional.....	24
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel.....	25
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	25
D. Metode Pengumpulan Data	25
1. Skala kepemimpinan yang melayani.....	25
2. Skala pusat kendali diri internal	26
F. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas	27
1. Validitas	27
2. Uji Daya Beda Aitem	27
3. Reliabilitas.....	27
G. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	29
1. Orientasi Kanchah.....	29
2. Persiapan Penelitian	30
B. Uji Daya Beda Aitem dan Esrimasi Reliabilitas Alat Ukur	32
1. Skala Kepemimpinan yang Melayani	33
2. Skala Pusat Kendali Diri Internal.....	33
C. Pelaksanaan Penelitian	34
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	34
1. Uji Asumsi.....	34
2. Uji Hipotesis.....	35
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	36
E. Pembahasan	39

F. Kelemahan Penelitian.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran.....	42
1. Bagi ketua organisasi	42
2. Bagi peneliti selanjutnya	42
DAFTAR PUSTAKA	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1.....	26
Tabel 2.....	26
Tabel 3.....	31
Tabel 4.....	32
Tabel 5.....	33
Tabel 6.....	34
Tabel 7.....	36
Tabel 8.....	37
Tabel 9.....	37
Tabel 10.....	38
Tabel 11.....	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Kepemimpinan yang Melayani	37
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Pusat Kendali Diri Internal.....	38



HUBUNGAN PUSAT KENDALI DIRI INTERNAL (*INTERNAL LOCUS OF CONTROL*) DENGAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (*SERVAT LEADERSHIP*) PADA KETUA ORGANISASI MAHASISWA UNISSULA

Oleh:

Surya Densi

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

E-mail : srydensi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani pada ketua mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi ketua organisasi mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling dengan subjek penelitian 96 mahasiswa. Teknik pengambilan data menggunakan dua skala. Skala pertama yaitu skala kepemimpinan yang melayani terdiri atas 32 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,879. Skala kedua yaitu skala pusat kendali diri internal yang terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,826. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil analisis hipotesis yang diperoleh sebesar $r_{xy} = 0,548$ dan $F = 40,393$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,5$). Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci: pusat kendali diri internal, kepemimpinan yang melayani, ketua organisasi mahasiswa

THE RELATIONSHIP INTERNAL LOCUS OF CONTROL WITH SERVANT LEADERSHIP OF STUDENT ORGANIZATION LEADER AT THE UNISSULA

By:

Surya Densi

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

E-mail : srydensi@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between internal locus of control and servant leadership of leader student organization at Sultan Agung Islamic University (UNISSULA). This study used a quantitative method, with the population of the head of the student organization. The sampling technique used was Total Sampling with 96 students as research subjects. The data collection technique used two scales. The first scale is the servant leadership scale consisting of 32 items with a reliability coefficient of 0.879. The second scale is the internal locus of control scale which consists of 11 items with a reliability coefficient of 0.826. Hypothesis test using product moment correlation technique. The results of the hypothesis analysis obtained were $r_{xy} = 0.548$ and $F = 40.393$ and $p = 0.000$ ($p < 0.5$). The results of the analysis show that there is a positive relationship between the internal locus of control and servant leadership. This shows that the research hypothesis is accepted.

Keywords: *internal locus of control, servant leadership, student organization leader*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang mahasiswa bukan hanya kemampuan secara *hard skill* saja yang dibutuhkan, akan tetapi kemampuan secara *soft skill* juga dibutuhkan. Kedua kemampuan tersebut memiliki peranan yang cukup besar dalam kemajuan seseorang dimasa mendatang. *Hard skills* bisa diperoleh melalui kegiatan akademik, sedangkan *soft skill* bisa diperoleh melalui kegiatan non akademik seperti berorganisasi (Agustin, 2012). Menurut O'Brien didalam bukunya "*Making College Count*" macam-macam *soft skill* penting bisa dikategorikan kedalam tujuh ranah yang dijuluki *winning characteristics*, yang akronim COLLEGE, yaitu *communication skills, organizations skills, leadership, logic, effort, group skills, ethis*. (Marmoah, 2012)

Salah satu *soft skill* penting diatas yaitu *leadership* atau kepemimpinan. Bagi seorang mahasiswa kepemimpinan dapat dilakukan dalam suatu organisasi, karena tentunya dalam suatu organisasi terdapat seorang pimpinan yang bertanggung jawab untuk menuntun organisasi tersebut, dan masa jabatan pemimpin biasanya dalam kurun waktu satu tahun. Gaya pemimpin menjadi patokan bagaimana suatu organisasi itu beroperasi dan gambaran dalam organisasi, sehingga gaya seseorang memimpin organisasi akan mempengaruhi performa masing - masing anggotanya. Sangatlah penting bagi pemimpin untuk mempunyai keterampilan kepemimpinan ketika menjelaskan peran ketua, karena dapat membuat setiap anggota merasa lebih nyaman di bawah kepemimpinannya (Badu,2017).

Menjadi pemimpin sebuah organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus dipegang, sehingga tidak banyak orang yang beranggapan bahwa individu tidak cukup mampu dan bisa menjalankan misi menjadi seorang pemimpin. Untuk mencegah adanya hal seperti itu, beberapa organisasi akan menjalankan teknik dengan mengangkat siapakah yang akan diangkat sebagai kandidat ketua organisasi tersebut untuk periode berikutnya. Pemimpin mempunyai kekuasaan guna memfokuskan berbagai macam program kerja yang nantinya akan

dilaksanakan dalam satu periode organisasi. Setiap perilaku kepemimpinan dalam masing-masing individu mempunyai gaya tersendiri untuk memimpin suatu organisasi, memiliki kekurangan dan kelebihan tersendiri pada setiap pemimpin (Mattayang, 2019).

Salah satu gaya kepemimpinan yang bisa dipakai untuk memimpin ialah kepemimpinan yang melayani. Gaya kepemimpinan yang melayani yaitu jenis kepemimpinan yang berawal dengan perasaan tulus dalam diri seseorang untuk melakukan pelayanan yang datang dari dalam. Greenleaf (2002) menulis dalam bukunya bahwa pemimpin yang melayani merupakan perasaan tulus dari dalam hati, ingin melayani untuk membihi keinginan, serta untuk menjadi pihak awal yang melayani dalam suatu kepemimpinan (Antara et al., 2017). Pemimpin yang dipercaya serta dihormati oleh bawahan individu akan membantu anggota organisasi melakukan pekerjaan secara lebih profesional.

Organisasi dengan tipe kepemimpinan yang melayani diharapkan dapat membuat suasana kerja yang baik dan nyaman untuk para anggota yang berada dalam dalam keorganisasian. Gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap keberlangsungan suatu organisasi, dimana seorang pemimpin yang memegang fungsi terpenting dalam organisasi serta dibantu dengan anggota yang lain. Mahasiswa yang menjadi pemimpin suatu organisasi dapat dikatakan sebagai panutan anggota yang lain dalam menjalankan pekerjaan.

PPDIKTI (<https://pddikti.kemdikbud.go.id/>) menunjukkan data jumlah mahasiswa aktif di UNISSULA pada tahun 2019/2020 sebanyak 17.579 mahasiswa. Dari hasil data tersebut, Universitas Islam Sultan Agung Semarang terbagi atas 11 fakultas dan 23 prodi (program studi) S1. Berdasarkan pada data PPDIKTI tersebut, bisa diketahui jika jumlah mahasiswa UNISSULA memiliki mahasiswa dengan jumlah yang besar. Dengan jumlah mahasiswa yang besar sehingga juga memiliki beberapa organisasi yang berdiri.

Pemimpin organisasi tentunya mempunyai tanggung jawab kepada semua anggota organisasi dan tugas yang telah diamanatkan. Gaya kepemimpinan ini, merupakan gaya kepemimpinan yang membutuhkan pelayanan maksimal. Kepemimpinan yang melayani ialah jenis kepemimpinan yang diawali dari reaksi

rela individu yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri. Perasaan tulus itulah hasil pengaruh dari keyakinan yang bersumber dari dalam diri masing-masing seseorang yang biasa dinamakan dengan pusat kendali dalam diri. Hal itulah yang dapat memiliki pengaruh terhadap hasil seorang pemimpin dalam melaksanakan bantuan kepada tiap anggota dalam suatu organisasi. Melalui perasaan tulus yang bersumber dari dalam diri seorang pimpinan apakah juga mampu menghasilkan kepemimpinan melayani yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa masih terdapat beberapa pemimpin suatu organisasi yang menomorsatukan ego masing – masing dalam memimpin organisasi, sehingga organisasi berjalan kurang efektif. Pemimpin dalam pengambilan keputusan tidak dengan mempertimbangkan masukan dari anggota akan membuat rasa kurang nyaman untuk tiap anggota dalam melaksanakan kepengurusan organisasi. Pemimpin yang diharapkan oleh seorang anggota organisasi yaitu pemimpin yang mampu mendengarkan pendapat anggota dalam pengambilan keputusan, bijakana, memiliki pendirian yang kuat, dan mampu memberikan contoh kepada anggota organisasi.

Berikut merupakan kutipan wawancara yang telah peneliti laksanakan dengan beberapa mahasiswa yang mempunyai jabatan menjadi pemimpin organisasi mahasiswa. Wawancara yang dilaksanakan dengan mahasiswa berinisial KR dari fakultas P , mengatakan bahwa :

“Pemimpin yang baik itu adalah seseorang yang bisa mengolah emosi, harus tahan banting dalam segala kondisi, dapat menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan serta dapat menerima skritik dan saran. Seorang pemimpin juga merupakan seseorang yang mampu mendengarkan cerita atau keluhan para anggotanya, bukan hanya masalah dalam suatu organisasi saja, namun masalah diluar organisasi juga mau mendengarkan. Seorang pemimpin yang cocok untuk memimpin suatu organisasi adalah pemimpin yang memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri, namun juga mau menerima masukan dari orang lain. Saya jika mendapatkan tekanan dari atasan atau pembina, maka saya akan bingung sehingga mudah untuk dipengaruhi pembina saya.” (KR, 2021)

Hasil petikan wawancara lain yang dilakukan peneliti dengan mahasiswa yang berinisial ZV dari fakultas P mengatakan bahwa :

“Pemimpin itu harus yang punya pendirian, tujuan dan memiliki keyakinan. Karena pemimpin bukan hanya mengatur dirinya saja, akan tetapi mengatur orang lain dalam organisasi. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki pendirian, tujuan, dan keyakinan maka suatu organisasi tersebut tidak akan berjalan dan disetir oleh orang lain dan bukan atas dasar dirinya sendiri. Seorang pemimpin juga harus bisa merangkul, merasakan problem-problem dan hal apa saja yang dilakukan oleh stafnya serta bukan hanya menyuruh saja. Ketika ada masalah harus segera diselesaikan dan harus dikomunikasikan dengan baik. Ketika saya menjadi anggota pernah menemui situasi bahwa pemimpin saya tidak mendengarkan permasalahan yang saya alami, jadi pada saat saya menjadi seorang pemimpin jika ada anggota yang mempunyai masalah maka sebagai pemimpin mau mendengarkan cerita dan dianalisis kembali masalah yang dialami, serta memiliki penyelesaian terhadap masalah yang dialami. Seorang pemimpin harus punya keyakinan untuk memimpin organisasi supaya dapat memimpin organisasi dengan baik. Selain itu juga ada faktor lainnya yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Karena jika dia seorang yang mudah dipengaruhi maka jalannya organisasi bukan berasal dari dirinya sendiri, sehingga seolah-olah dia tidak faham tentang jalan organisasi tersebut.” (ZV,2021)

Hasil petikan wawancara lain yang telah dilakukan peneliti dengan mahasiswa yang berinisial TR Fakultas E, mengatakan bahwa :

“Seorang Pemimpin harus mempunyai keberanian untuk memimpin anggotanya, mental yang kuat, bisa memberikan masukan, dan berani menerima resiko. Seorang pemimpin dalam menghadapi masalah atau kesulitan yang pertama kali dilakukan adalah mengumpulkan anggota dan meminta pendapat individu. Seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi anggotanya agar organisasi tersebut bisa maju dan berkembang. Pemimpin yang memiliki keyakinan bahwa dia bisa memimpin suatu organisasi akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang pernah saya jumpai, terpengaruh oleh senior atau pemimpin sebelumnya sehingga dia mengikuti perintah yang diberikan oleh senior dan tidak mendengarkan pendapat dari anggota.” (TR,2021)

Berdasarkan wawancara yang telah selesai dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil yaitu untuk menjadi seorang pemimpin harus bisa melayani anggotanya serta mempunyai keyakinan yang berasal dari dalam diri sendiri. Pemimpin dengan pusat kendali diri internal akan mampu membawa suatu organisasi menjadi lebih baik. Seorang pemimpin yang mudah terpengaruh oleh orang ataupun keadaan sekitar akan memiliki pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi. Menjadi seorang pemimpin juga harus mampu melayani anggotanya, dengan cara membantu jika ada masalah dan segera menyelesaikan permasalahan tersebut.

Seorang pemimpin yang mampu melayani anggotanya akan membuat nyaman para anggotanya. Jika pemimpin tidak mempunyai gaya kepemimpinan yang melayani anggotanya maka akan mengakibatkan hal yang kurang baik terhadap organisasi tersebut, dan apabila seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang melayani akan menjadikan keadaan dalam organisasi menjadi lebih menyenangkan. Kepemimpinan melayani akan dapat berjalan secara baik-baik saja dikarenakan menggunakan pusat kendali diri internal. Gaya kepemimpinan dalam organisasi menjadi kurang maksimal jika pemimpin kurang percaya terhadap kemampuan yang dimiliki dan mudah terpengaruh oleh individu yang lain.

Mahasiswa dengan pusat kendali timbul dari dalam diri menganggap bahwa dirinya yakin untuk bisa mengatur serta mengarahkan hidup untuk bertanggungjawab atas apa yang telah di capai maupun telah diterimanya. Didalam penelitian (Zulkaida, 2007) mengatakan bahwa individu dengan sumber pusat kendali diri cenderung percaya bahwa yang menentukan hasil dalam hidup individu yaitu diperoleh dari keahlian, kemampuan, dan kerja keras yang dimiliki masing-masing individu. Pusat kendali diri yaitu individu cenderung untuk melihat kejadian yang individu alami, meliputi kejadian baik maupun buruk yang mempengaruhi individu itu sendiri merupakan perolehan dari kepabilitas, fitur, serta perilaku dirinya sendiri, bukan pengaruh dari kekuatan eksternal sebagaimana nasib, keberuntungan, dan lain sebagainya (Baron-epel et al., 2019).

Menurut R. Purnomo (2010), pusat kendali timbul dari diri memiliki esensi yang lebih aktif dari pada dengan pusat kendali yang berasal dari luar diri. Ini berarti pusat kendali dalam diri cenderung berkaitan dengan kepribadian yang bersifat positif sedangkan untuk pusat kendali yang berasal dari luar diri cenderung berkaitan dengan kepribadian seseorang yang bersifat negatif. Pusat kendali dalam diri merupakan keyakinan seseorang dalam membuat atau mengendalikan nasib individu sendiri. Keyakinan ini terkait dengan sejauh mana seorang dapat menikmati hubungan tertentu antara sebab tertentu dengan hasil yang di dapatkan, sehingga orang yang mengalami peristiwa yang ada dalam kehidupan bisa mengendalikan (Desbriantika & Devi, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu yang ditulis oleh Cecilia Engko dan Gudono mengangkat mengenai “Pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor”. Populasi pada penelitian tersebut yaitu auditor junior pada beberapa KAP di Surabaya, Semarang, Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Variabel yang digunakan yaitu kompleksitas tugas, *locus of control*, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan direktif dan suportif (Engko & Gudono, 2007).

Penelitian terdahulu juga mengangkat mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor dengan kompleksitas tugas dan *locus of control* sebagai variabel moderating (studi survei pada kap di pekanbaru dan padang” yang ditulis oleh Sem Paulus, Amir Hasan dan Vivi Aurora Mezal. Populasi pada penelitian tersebut yaitu 13 kantor akuntan publik di Kota Pekanbaru dan Padang. Metode analisis yang digunakan yaitu MRA (*moderated regression analysis*). Variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompleksitas tugas dan *locus of control*. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan moderat (Vivi Aurora, 2015).

Penelitian lain menyebutkan bahwa pemimpin yang menunjukkan sikap positif kapasitas psikologis meningkatkan keterbukaan dan kecenderungan

pengikut untuk meniru dan memberlakukan etos kepemimpinan melayani dalam pusat kendali dalam diri individu sendiri, sehingga menciptakan budaya bersama kepemimpinan yang melayani untuk seluruh organisasi (Carthen & Jason, 2011). Penelitian Engko & Gudono (2007) memberikan hasil bahwasannya pusat kendali diri akan mengembangkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin yang memiliki pusat kendali diri internal akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi. Pemimpin dengan pusat kendali diri internal dapat membuat anggota dalam organisasi akan lebih nyaman dalam menjalankan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, sehingga masalah penelitian ini dapat di rumuskan yaitu : apakah ada hubungan antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa di UNISSULA.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan agar dapat mengetahui hubungan antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa di UNISSULA.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terbagi kedalam dua jenis, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa memperluas ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya ilmu pengetahuan psikologi organisasi

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi pemahaman untuk organisasi, baik dalam tingkat kampus dan lainnya



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan yang Melayani

1. Pengertian Kepemimpinan yang Melayani

Pemimpin merupakan seseorang yang memimpin organisasi, sedangkan kepemimpinan merupakan watak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan merupakan kapasitas yang digunakan untuk mempengaruhi individu dalam bertindak. Miftah Thoha mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan aktifitas guna mempengaruhi tindakan orang lain, maupun seni membujuk tindakan manusia, baik perorangan ataupun berkelompok (Badu, 2017).

Tannenbaum dan Massarik (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan yaitu sebuah proses atau tugas sebagai karakter yang mendominasi. Harold Kontz (2010) menginterpretasikan bahwa kepemimpinan sebagai dampak, seni ataupun metode untuk mempengaruhi individu, sehingga individu yang lain akan berupaya mencapai visi misi kelompok dengan keinginan dan bersemangat. Kepemimpinan ini mempunyai hubungan antara manusia, yaitu hubungan membujuk anggota yang berasal dari pemimpin dengan hubungan kepatuhan-ketaatan para anggota atau bawahan akibat dari pengaruh wibawa seorang pemimpin. Anggota mendapatkan pengaruh kekuatan dari pemimpin organisasi, dan timbulah dengan cara tiba-tiba rasa ketaatan kepada pemimpin (Kartono, 2005)

Gaya kepemimpinan diperlukan guna meningkatkan efektivitas organisasi agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Menurut Prasetyo gaya kepemimpinan merupakan langkah yang dipakai selama proses kepemimpinan yang diaplikasikan kedalam tingkah laku kepemimpinan seseorang guna untuk mendominasi orang lain agar melakukan perilaku sesuai dengan apa yang pemimpin inginkan (Badu, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari perilaku seorang pemimpin, baik itu yang terlihat maupun tak terlihat oleh anggotanya. Gaya kepemimpinan mengilustrasikan sebuah gabungan yang konstan dari sifat, kemampuan, falsafah serta sikap yang menjadi dasar dalam perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan memperlihatkan dengan cara langsung ataupun tidak langsung mengenai keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimiliki anggota. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan dan rencana sebagai hasil gabungan dari sifat, kemampuan, falsafah, serta sikap yang banyak diterapkan seorang pemimpin saat mempengaruhi kinerja anggotanya (Pratama, 2018).

Berbagai macam gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *laissez faire*, gaya kepemimpinan moralis, gaya kepemimpinan otoriter / authoritarian, gaya kepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan administratif, gaya kepemimpinan melayani, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan entrepreneur, gaya kepemimpinan analitis (*analytical*), gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan situasional, kepemimpinan visioner (Mattayang, 2019).

Pada tahun 1970, kepemimpinan melayani pertama kali dikonseptualisasikan oleh Robert K. Greenleaf melalui karyanya "*The Servant as Leader*". Karakteristik tingkah laku kepemimpinan yang melayani berasal dari nilai-nilai dan kepercayaan pribadi. Kepemimpinan yang melayani adalah jenis kepemimpinan dimana perasaan tulus muncul berasal dari dalam hati untuk melayani anggota yang tergabung pada suatu organisasi. Greenleaf (2002) dalam bukunya juga mengemukakan bahwa kepemimpinan yang melayani bersumber dari kepercayaan setiap individu (Greenleaf, 2002).

Kepemimpinan yang melayani yaitu sesuatu yang istimewa dan teori kepemimpinan komprehensif dimana pemimpin melayani, melakukan pemberdayaan serta mendukung anggota untuk melampaui makna hasil untuk kepentingan individu, organisasi serta komunitas (Dierendonck, 2011). Spears (2000) mengemukakan bahwasannya kepemimpinan yang melayani dalam

tiga puluh tahun ini semakin dilihat sebagai bentuk kepemimpinan efektif yang tidak terhitung banyaknya orang serta organisasi yang bercita-cita.

Berdasarkan pada berbagai macam pendapat diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk melakukan pelayanan yang berasal dari perasaan tulus dari dalam hati dan muncul dari nilai-nilai keyakinan dalam diri individu.

2. Aspek – Aspek Kepemimpinan yang Melayani

Menurut Spears (2010) mengemukakan jika ada sepuluh karakteristik dari kepemimpinan yang melayani, diantaranya yaitu *listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, dan bulding community*.

- a. *Listening*, yaitu pemimpin secara umum akan dihargai karena kecakapannya dalam berkomunikasi dan ketika mengambil keputusan. Diperlukan juga komitmen yang dalam untuk mendengar pembicaraan orang lain dengan cermat. Mendengarkan dengan cara reseptif sesuatu yang sedang dikatakan maupun yang bukan. Mendengarkan juga penting dalam perkembangan serta kemakmuran pemimpin yang melayani.
- b. *Empathy*, seorang pemimpin yang melayani mencoba agar dapat paham dan berempati terhadap anggota lain. Seseorang harus diterima dan diakui karena antusiasme dan keunikan khusus individu. Pemimpin yang sukses dalam melayani ini ialah individu yang sudah mampu untuk menjadi seorang pendengar yang memiliki empati.
- c. *Healing*, salah satu keuntungan kepemimpinan yang melayani adalah kemampuan untuk mengobati secara emosional yang berkaitan dengan diri individu sendiri ataupun dengan individu lainnya, hal itulah merupakan kekuatan besar untuk bertransformasi dan berintegrasi.
- d. *Awareness*, yaitu sebuah kesadaran yang bisa membantu seseorang menginterpretasikan permasalahan yang berkaitan dengan etika, jabatan serta nilai-nilai. Kesadaran tersebut meliputi kesadaran yang bersifat

umum maupun kesadaran diri. Perspektif yang lebih komprehensif dan holistik, ini dapat dilihat dalam banyak kasus.

- e. *Persuasion*, ciri lainnya dari pemimpin yang melayani yaitu bisa mengandalkan persuasi, tidak pada kekuatan kedudukan individu ketika mengambil keputusan disebuah organisasi. Pemimpin dengan ciri ini dapat membuat yakin orang lain, bukan untuk mendesakkan keinginan. Manfaat yang diperoleh dari karakteristik pemimpin ini adalah bisa membangun kesepakatan dalam suatu kelompok dengan mudah.
- f. *Conceptualization*, yaitu keterampilan untuk memandang suatu persoalan dalam organisasi melalui sudut pandang konseptualisasi, maknanya yaitu bahwa seseorang diminta untuk dapat berpikir diluar garis realitas keseharian. Pemimpin yang akan menjadi pemimpin yang melayani harus menyampaikan pemikiran individu untuk meliputi pemikiran konseptual yang lebih meluas. Dalam suatu organisasi, konseptualisasi pada intinya merupakan peranan kunci dewan pengawas maupun dewan direktur.
- g. *Foresight*, hal ini yang terkait dengan konseptualisasi, dimana suatu keahlian untuk memprediksi segala peluang perolehan dari keadaan yang susah untuk dijelaskan, namun lebih gampang untuk diintegrasikan. Pandangan kedepan (*foresight*) ini adalah pandangan ke arah depan dari seorang pemimpin yang melayani yang dapat belajar dari masa sebelumnya, kenyataan sekarang, serta kemungkinan konsekuensi dari hasil untuk masa yang akan datang.
- h. *Stewardship*, pemimpin yang melayani mempunyai ciri yaitu dengan menekankan pada keterbukaan serta persuasi, bukan sebagai kontrol. Hal tersebut dipakai untuk menumbuhkan rasa percaya dari individu lainnya.
- i. *Commitment to the growth of people*, pemimpin yang melayani berkomitmen supaya bisa bertumbuhnya setiap individu yang tergabung dalam organisasi. Pemimpin yang melayani sadar memiliki kewajiban besar untuk melaksanakan sesuatu dengan kapabilitas yang dimiliki guna menjaga pertumbuhan pada organisasi serta anggota didalamnya.

- j. *Building Community*, seorang pemimpin berupaya menganalisis beberapa langkah untuk membangun komunitas, sebab seorang pemimpin mempunyai kesadaran bahwa pergeseran kualitas akan menyebabkan adanya beberapa yang hilang.

Dennis (2004) menjelaskan mengenai aspek – aspek kepemimpinan yang melayani sebagai berikut :

- a. *Love* (cinta), kepemimpinan yang memberikan cinta serta kasih sayang pada perbuatan yang pemimpin terapkan. Cinta yang dimaksud yaitu melaksanakan suatu perbuatan baik di waktu yang baik agar memperoleh sebuah keputusan yang baik.
- b. *Empowerment* (pemberdayaan), yaitu memberikan kepercayaan kekuasaan kepada anggota dalam menjalankan suatu program kerja serta mampu menerima kritik dan saran dari anggota lain dalam organisasi.
- c. *Vision* (visi), merupakan keterampilan seorang pemimpin guna membuat arah dan tujuan organisasi ke masa mendatang, tercapainya visi organisasi serta membuat organisasi menjadi lebih baik lagi. Visi kepemimpinan akan menginspirasi perilaku dalam menentukan masa depan organisasi. Hal itu akan berpengaruh pada anggota yang bekerja untuk menjalankan tugas organisasi.
- d. *Humility* (kerendahan hati), merupakan kemampuan pemimpin untuk berusaha tetap rendah hati dengan memperlihatkan rasa hormat kepada anggota serta mengakui anggota yang telah berkontribusi dalam organisasi.
- e. *Trust* (kepercayaan), seorang pemimpin melayani merupakan individu yang terpilih berdasarkan pada suatu kelebihan yang mengakibatkan seorang pemimpin tersebut memperoleh kepercayaan untuk memimpin suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan melayani Barbuto & Wheeler (2006) mengemukakan bahwa ada lima aspek yang bersumber dari sebelas karakteristik kepemimpinan yang melayani meliputi *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom*, *persuasive mapping*, dan *organizational stewardship*.

- a. *Altruistic calling*, artinya mendeskripsikan cita-cita dari seorang pemimpin untuk membentuk sebuah perbedaan positif dalam kehidupan anggota lain. Seorang pemimpin dengan *altruistic calling* mempunyai tujuan utama untuk melayani, individu akan memposisikan keperluan anggota lain diatas keperluan diri sendiri, serta akan dengan tekun bekerja untuk mencukupi kebutuhan anggota organisasi.
- b. *Emotional healing*, artinya menggambarkan komitmen serta keterampilan yang dimiliki pemimpin untuk mendorong kesembuhan spiritual dari kesusahan dan trauma. Pemimpin membuat suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan untuk mengungkapkan masalah sendiri dan profesional. Pemimpin dengan aspek ini biasanya adalah pemimpin yang berempati serta mampu mendengarkan dengan baik.
- c. *Wisdom*, artinya yaitu gabungan dari kesadaran lingkungan serta antisipasi dampak yang ditimbulkan juga para filsuf klasik. Ciri pemimpin yaitu mempunyai sifat yang teliti serta antisifatif. *Wisdom* merupakan impian sempurna dan praktis, penggabungan yang tinggi dari pengetahuan dan manfaatnya.
- d. *Persuasive mapping*, menggambarkan kegunaan kerangka berfikir dan kesehatan mental yang dimiliki seorang pemimpin sampai sejauh mana. Pemimpin dengan *persuasive mapping* yang tinggi cekatan dalam mengelompokkan permasalahan serta mengkonseptualisasikan segala kemungkinan yang terjadi dan menekan saat mengartikulasikan kemungkinan yang ada. Pemimpin ini dapat memberikan argumentasi yang kuat agar orang lain melakukan sesuatu.
- e. *Organizational stewardship*, mendeskripsikan sampai sejauh manakah pemimpin mempersiapkan suatu organisasi agar dapat memberikan partisipasi yang baik kepada masyarakat melalui program pengembangan

masyarakat. *Organizational stewardship* ini juga bertanggung jawab atas kesejahteraan anggota serta memastikan bahwa strategi dan keputusan yang diambil mencerminkan suatu komitmen dengan mengikutsertakan etika atau nilai. Pemimpin juga bekerja untuk meningkatkan semangat para anggota dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dalam kepemimpinan yang melayani yaitu *listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, building community, love, empowerment, vision, humility, trust, altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping, dan organizational stewardship.*

3. Faktor Kepemimpinan yang Melayani

Liden, dkk (2008) mengemukakan ada tiga hal yang berpengaruh terhadap kepemimpinan yang melayani, diantaranya sebagai berikut :

- a. *Context and Culture*, yaitu perbedaan kondisi serta budaya dalam lingkungan suatu organisasi.
- b. *Leader Attributes*, yaitu peranan karakteristik dan kemampuan agar dapat mewujudkan kepemimpinan melayani yang mencakup pengembangan moral serta kecerdasan emosional dalam suatu organisasi.
- c. *Followers Receptivity*, merupakan suatu keadaan lingkungan yang sama dengan keinginan anggota organisasi demi tercapainya kepemimpinan melayani yang mampu memberi dampak positif bagi kinerja organisasi mahasiswa.

Liden, dkk (2008) mengemukakan ada 3 hal yang mempengaruhi kepemimpinan yang melayani, antara lain yaitu:

- a. *Followers Performance and Growth*, gaya kepemimpinan melayani mengakui segala sesuatu yang telah anggota lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Turut serta dalam membantu anggota organisasi memiliki rasa percaya diri pada potensi yang telah dimiliki serta mampu memberi pandangan yang menyenangkan.
- b. *Organizational Performance*, gaya kepemimpinan melayani menumbuhkan serta meningkatkan keterbukaan pada proses berpikir, memberikan kesempatan dalam meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri untuk organisasi yang lebih efisien.
- c. *Social Impact*, gaya kepemimpinan melayani dapat memberi efek positif terhadap kondisi lingkungan sekitar. Misalnya kepedulian, keterbukaan dalam proses berpikir dan mengambil keputusan dalam organisasi mahasiswa.

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli diatas terkait dengan faktor – faktor kepemimpinan yang melayani dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi adalah *context and culture, leader attributes, followers receptivity, followers performance and growth, organizational performance, dan social impact.*

B. Pusat Kendali Diri Internal

1. Pengertian Pusat Kendali Diri Internal

Pusat kendali merupakan kepercayaan seseorang tentang asal mula yang menjadi penyebab peristiwa yang telah terjadi selama masa hidupnya. Konsep mengenai pusat kendali diri dikembangkan pertama kali oleh Julian Rotter pada tahun 1966 yang memberi gambaran terhadap keyakinan seseorang terkait sumber penentuan dalam berperilaku. Rotter mendefinisikan pusat kendali diri sebagai pusat pengendalian yang mengacu pada sampai manakah seseorang yakin jika seseorang tersebut mampu mengontrol kejadian-kejadian yang berpengaruh pada seorang individu. Pusat kendali

merupakan istilah yang dipakai untuk mengacu pada persepsi individu mengenai kendali diri pribadi, khususnya yang terkait dengan kontrol dari hasil yang telah dicapai (Rotter, 1966).

Duffy, dkk (2005) mendefinisikan mengenai pusat kendali merupakan sumber keyakinan dalam individu untuk mengendalikan setiap kejadian yang dialami baik itu dari segi dalam diri sendiri maupun dari luar diri sendiri. Pusat kendali mengacu sampai sejauh manakah seseorang menyangkut-pautkan kejadian dalam kehidupan pribadi dengan faktor – faktor orang lain (eksternal) atau terhadap diri individu sendiri (internal).

Pusat kendali dapat dibedakan kedalam dua macam, yaitu pusat kendali dalam diri (internal) dan pusat kendali luar diri (eksternal). Pusat kendali diri internal didefinisikan sampai sejauh manakah seseorang yakin jika individu mampu mempengaruhi kejadian lewat tindakan yang dilakukan sendiri (Rotter, 1966). Sedangkan pusat kendali luar diri yaitu sampai sejauh manakah seseorang melakukan perbuatan yang disebabkan pengaruh dari faktor yang berada diluar diri sendiri. Pusat kendali diri internal mempunyai kepribadian dengan sifat positif apabila dibanding pada pusat kendali dari luar diri (R. Purnomo, 2010).

Menurut Safitri (2013) seseorang yang mempunyai pusat kendali diri internal yakin bahwa suatu keberhasilan, serta penyebab kegagalan yang telah terjadi bersumber dari dalam diri individu. seseorang merasa dapat mengatur dampak yang ditimbulkan dari dalam diri individu tersebut. Pusat kendali diri yaitu kepercayaan dari dalam diri seseorang yakni individu tersebut mampu memprediksi dampak yang ditimbulkan sehingga mampu memilih tingkah laku.

Pusat kendali diri internal merupakan kecenderungan seseorang untuk melihat kejadian yang telah dialami. Hasil yang baik maupun yang kurang baik berasal dari dalam diri individu sendiri adalah hasil pengaruh dari kemampuan masing-masing individu. Bukanlah hasil dari keberuntungan, nasib dan hal lain sebagainya yang bersumber dari luar diri individu (Baron epel et al., 2019).

Mearns (2009) sesuatu keadaan seseorang yang yakin jika seseorang bisa mengontrol kehidupan pribadi dapat di katakan memiliki pusat kendali diri. Seseorang di katakan memiliki pusat kendali diri internal pada saat seseorang mampu memposisikan kekuatan keyakinan guna menentukan perilaku didalam diri sendiri serta merasa jika hal – hal yang telah terjadi pada diri sendiri penyebabnya adalah faktor – faktor yang ada dalam dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki pusat kendali diri internal akan melihat dunia sebagai sesuatu yang bisa untuk diramalkan, dan tingkah laku individu ikut memiliki peran didalamnya. Individu dengan pusat kendali diri internal memiliki usaha yang lebih keras guna mendapatkan informasi dari lingkungan (Safitri, 2013).

Berdasarkan pernyataan diatas bisa diperoleh hasil bahwa pusat kendali diri internal yaitu keputusan yang dibuat oleh seseorang yang bersumber dari diri seseorang itu serta mampu melihat efek apa saja yang akan muncul dari pengambilan keputusan tersebut.

2. Aspek Pusat Kendali Diri Internal

Pembentukan pusat kendali bergantung oleh dua aspek, yang meliputi stimulus dan respon. Anak akan mendapatkan respon yang tidak layak apabila memiliki stimulus yang kurang baik dari lingkungan sekitar. Memberikan respon dan reaksi pada waktu yang sesuai dan tepat terhadap perilaku anak, hal tersebut bisa memberi akibat yang penting terhadap rasa diri yang terjadi di anak.

Menurut Levenson (1973) aspek – aspek pusat kendali sebagai berikut

:

- a. Aspek I (*Internal*), adalah suatu keyakinan seseorang bahwa peristiwa yang terjadidalam kehidupan di tentukan oleh diri individu sendiri. Individu yakin bahwa peristiwa yang dialami tidak dipengaruhi oleh faktor dari luar diri individu.
- b. Aspek P (*Powerfull Other*), adalah keyakinan seseorang bahwa peristiwa yang terjadidalam kehidupan ditentukan dari orang lain yang memiliki

kekuasaan. Individu memiliki keyakinan bahwa orang lain dapat mempengaruhi atau mengatur kehidupannya.

- c. Aspek C (*Chance*), adalah keyakinan seseorang bahwa peristiwa yang berpengaruh pada kehidupan ditentukan dari nasib, kesempatan, serta keberuntungan. Seseorang yang memiliki kehidupan baik maka dipengaruhi oleh nasib, kesempatan, maupun keberuntungan yang baik pula.

Menurut Phares (1976) individu yang mempunyai pusat kendali diri internal akan terus menghubungkan kejadian yang dialami dengan faktor yang ada didalam diri individu, sebab individu percaya bahwa hasil dan perilaku disebabkan oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu, antara lain:

- a. Kemampuan, seseorang yakin terhadap keberhasilan serta kegagalan yang dialami dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Kemampuan individu untuk mengendalikan keberhasilan maupun kegagalan itu sendiri.
- b. Minat, seseorang yang mempunyai minat besar pada kontrol tindakan yang dilakukan, kejadian serta perilaku. Minat merupakan kombinasi antara kemauan dan keinginan, serta akan terus bertumbuh apabila memiliki motivasi.
- c. Usaha, seseorang yang mampu bersikap pantang menyerah, optimis serta akan berupaya sekeras mungkin agar dapat mengontrol perilaku yang dilakukan.

Menurut Rotter (1966) aspek – aspek pusat kendali diri internal ada tiga yaitu :

- a. Kepercayaan bahwa individu dapat mengontrol kehidupan merupakan perolehan dari faktor internal. Individu yakin bahwa yang mempengaruhi kehidupan bukan berasal dari luar diri individu.
- b. Berusaha dan percaya agar dapat tercapainya suatu tujuan dengan kemampuan, tanggung jawab, dan keterampilan diri sendiri. Individu mengandalkan kemampuan, keterampilan diri serta bertanggung jawab atas pilihan hidupnya.

- c. Mempunyai penilaian subjektif atau keyakinan jika dampak positif yang muncul akan didapatkan pada kondisi tertentu sebagai cerminan dari tingkah laku individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek – aspek yang mempengaruhi pusat kendali yaitu aspek I (*internal*), aspek P (*powerfull other*), dan aspek C (*change*), sedangkan aspek yang mempengaruhi pusat kendali diri internal yaitu kemampuan, minat, usaha, kepercayaan diri, keterampilan diri sendiri, dan penilaian subjektif.

3. Faktor Pusat Kendali Diri Internal

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi pusat kendali diri internal, diantaranya adalah : stimulus, respon, usia, dan kebudayaan (Safitri, 2013).

- a. Stimulus, jika rangsangan yang diterima dari suatu lingkungan kurang, maka bisa mengakibatkan seorang individu mendapatkan stimulus yang tidak sesuai atau mengalami deprivasi persepsual.
- b. Respon, pemberian respon secara tepat waktu pada perilaku bisa membuat dampak terhadap keputusan yang akan diambil oleh individu.
- c. Usia, bisa memberikan pengaruh hasil dimana setiap bertambahnya usia maka akan terus meningkat juga pusat kendali diri internal pada diri seseorang. Hal itulah dipengaruhi karena kematangan dalam proses berpikir dan kemampuan dalam mengambil keputusan.
- d. Kebudayaan, bisa memberikan pengaruh pada pusat kendali tiap-tiap individu. Kebudayaan orang timur cenderung memakai kendali pusat kendali diri eksternal, sedangkan kebudayaan orang barat cenderung memakai kendali pusat kendali diri internal.

Kuzgun mengemukakan bahwa faktor keluarga yaitu salah satu faktor yang bisa berpengaruh terhadap pusat kendali pada masing-masing individu (Hamedoglu, 2012).

Menurut Phares (1976) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya pusat kendali, diantaranya yaitu:

- a. Keluarga (*family*), keluarga yang memberikan perlindungan, kehangatan dan mengembangkan anak menuju kedalam pusat kendali diri internal. Keluarga yang mengembangkan sikap kedisiplinan dan konsisten dalam mendidik anak juga dapat mengembangkan anak kedalam pusat kendali luar diri.
- b. *By and large*, seseorang yang memiliki keterbatasan dalam kesempatan, kekuatan, serta keuntungan materi maka akan cenderung menggunakan pusat kendali diri eksternal di masa yang akan datang.
- c. Gender (*sex differences*), perbedaan pusat kendali diri pada perempuan dan laki-laki berbeda, pada perempuan lebih menggunakan pusat kendali diri eksternal sedangkan laki-laki cenderung lebih tinggi dalam pusat kendali diri internal.

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan terkait dengan faktor – faktor yang mempengaruhi pusat kendali diri internal yaitu stimulus, respon, usia, kebudayaan, keluarga (*family*), *by and large*, dan gender (*sex differences*).

C. Hubungan antara Pusat Kendali Diri Internal dengan Kepemimpinan yang Melayani

Organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu menjalankan tugas dalam organisasi dengan penuh tanggung jawab agar tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan setiap pemimpin dalam memimpin organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai adalah gaya kepemimpinan yang melayani, dimana gaya kepemimpinan tersebut bersumber pada perasaan tulus dari hati untk melakukan berbagai keperluan yang diperlukan oleh organisasi serta anggota yang lain.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kepemimpinan yang melayani menurut Dennis (2004) adalah *vision*, dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menetapkan arah serta mencapai tujuan suatu organisasi

dimasa yang akan datang. Aspek tersebut sesuai dengan aspek yang ada dalam pusat kendali diri internal menurut Phares (1976) yaitu kemampuan, dimana individu memiliki kemampuan terhadap keberhasilan serta kegagalan yang terjadi disebabkan oleh kemampuan yang dimiliki. Kedua aspek tersebut saling berkaitan bahwa seorang pemimpin yang memiliki visi dalam organisasi didasarkan pada kemampuan yang dimiliki oleh individu sendiri.

Aspek *humility* dalam kepemimpinan yang melayani menurut Dennis (2004) merupakan kemampuan pemimpin dengan menunjukkan rasa hormat serta mengakui kontribusi anggota dalam organisasi untuk menjaga kerendahan hati. Aspek tersebut sesuai dengan salah satu aspek pusat kendali diri internal menurut Phares (1976) yaitu usaha, individu mampu bersikap pantang menyerah, optimis, dan akan berusaha semaksimal mungkin agar dapat memantau perilaku yang dilakukan. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dimana seorang pemimpin yang memiliki kerendahan hati dipengaruhi oleh usaha yang dilakukan untuk menjaga perilaku tersebut.

Aspek *love* dalam kepemimpinan yang melayani menurut Dennis (2004) yaitu kepemimpinan yang memberikan rasa cinta serta kasih sayang pada perilaku yang pemimpin lakukan kepada organisasi. Aspek tersebut sesuai dengan aspek pusat kendali diri internal menurut Phares (1976) yaitu minat yang merupakan kombinasi antara kemauan dan keinginan, serta akan terus tumbuh jika memiliki motivasi. Kedua aspek tersebut sejalan bahwa seorang pemimpin yang memiliki cinta terhadap organisasi didasarkan pada minat sehingga rasa cinta tersebut dapat menjadikan motivasi individu dalam menjalankan sebuah organisasi.

Berdasarkan paparan diatas dapat diambil prediksi keseluruhan bahwa pusat kendali diri internal yang besar akan membuat tingginya tingkat kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa, sebaliknya jika pusat kendali diri internal kecil dapat membuat rendah pula tingkat kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa. Dengan demikian, akan terlihat bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan.

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa UNISSULA” dimana semakin tinggi pusat kendali diri internal yang dimiliki seorang pemimpin maka akan semakin baik pula kepemimpinan melayani yang dilakukan ketua organisasi di UNISSULA.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Penelitian

Identifikasi variabel adalah langkah dalam menetapkan variabel utama dan menentukan fungsi masing – masing variabel dalam hipotesis (Azwar, 2017).

1. Variabel Tergantung (Y) : Kepemimpinan yang Melayani
2. Variabel bebas (X) : Pusat Kendali Diri Internal

B. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu suatu definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017). Berikut merupakan definisi variabel dari penelitian ini :

1. Kepemimpinan yang melayani

Kepemimpinan yang melayani merupakan jenis kepemimpinan yang didasari pada perasaan tulus yang muncul berasal dari hati untuk melayani anggota yang ada dalam suatu organisasi (Greenleaf, (2002). Kepemimpinan yang melayani akan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Dennis (2004) yaitu *love, empowerment, vision, humility, dan trust*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka kemampuan pemimpin dalam melayani semakin bagus dan sebaliknya jika semakin rendah skor maka kemampuan pemimpin dalam melayani semakin buruk.

2. Pusat kendali diri internal

Pusat kendali diri internal merupakan suatu kecenderungan seseorang untuk melihat peristiwa yang telah dialami, baik hasil yang tepat maupun yang kurang kurang tepat, dari dalam diri individu sendiri adalah hasil pengaruh dari kemampuan masing-masing. Bukan merupakan hasil dari sebuah keberuntungan, nasib dan lain-lain yang berasal dari luar diri individu (Baronepel et al., 2019). Pusat kendali diri internal akan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Phares (1976) yaitu kemampuan, minat, dan usaha.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Azwar, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah ketua organisasi mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung yang berjumlah 96 ketua organisasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah subjek yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2017). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96, yang terdiri dari SEMA sebanyak 12, BEM sebanyak 12, BSO sebanyak 59, dan UKM sebanyak 13. Pada penelitian ini menggunakan *total sampling*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini yaitu skala. Skala merupakan sekumpulan daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2017). Penelitian ini terdapat 2 skala yaitu skala kepemimpinan yang melayani dan pusat kendali diri internal.

1. Skala kepemimpinan yang melayani

Penyusunan skala ini menggunakan aspek-aspek menurut Dennis (2004) yaitu *love, empowerment, vision, humility, dan trust*. Skala kepemimpinan yang melayani terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari

empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 1. Blue Print Skala Kepemimpinan yang Melayani

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Love</i>	4	4	8	20%
2.	<i>Empowerment</i>	4	4	8	20%
3.	<i>Vision</i>	4	4	8	20%
4.	<i>Humility</i>	4	4	8	20%
5.	<i>Trust</i>	4	4	8	20%
Total		20	20	40	100%

2. Skala pusat kendali diri internal

Skala pusat kendali diri internal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Phares (1976) yang terdiri dari aspek kemampuan, minat, dan usaha. Skala pusat kendali diri internal terdiri dari pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 2. Blue Print Skala Pusat Kendali Diri Internal

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Kemampuan	5	5	10	33,33%
2.	Minat	5	5	10	33,33%
3.	Usaha	5	5	10	33,33%
Total		15	15	30	100%

G. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sesuatu yang membuktikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan pada aspek yang digunakan dapat menghasilkan data sesuai dengan atribut yang diukur. Aitem memerlukan tujuan ukur yang tidak hanya didasarkan penilaian penulis itu sendiri, tetapi juga harus memerlukan persetujuan dari orang yang lebih berkompeten (*expert judgement*). *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi (Azwar, 2017)

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan aitem-aitem untuk membedakan individu atau kelompok dengan atribut yang diukur. Uji daya beda aitem dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor skala.

Batasan kriteria dalam memilih suatu aitem berdasarkan korelasi dari aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$. Seluruh aitem memiliki batas koefisien korelasi minimal 0,30 daya beda dianggap hasilnya memuaskan. Aitem yang memiliki korelasi r_{ix} atau $r_{i(X-i)}$ kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan bahwa aitem memiliki daya beda yang rendah. Aitem yang memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 dapat dijadikan skala. Apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencapai jumlah yang diinginkan, akan dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihirung menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan analisis program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*).

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana dan seberapa tinggi pengukuran dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya ketika ditemui beberapa kali pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien reliabilitas berada pada angka 0 sampai 1,00 tetapi jarang dijumpai koefisien sebesar 1,00. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik

analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) (Azwar, 2015).

H. Teknik Analisis Data

Hasil data yang telah dipaparkan akan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* yang berguna untuk mengetahui hubungan antar kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian. Perhitungan analisis data yang dilakukan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*).



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Tahap awal yang dilakukan sebelum melakukan penelitian yaitu mendalami kancah atau biasa disebut dengan orientasi kancah. Tujuan dilakukan orientasi kancah adalah untuk menyiapkan segala sesuatu yang terkait dengan penelitian supaya proses yang dilakukan bisa berjalan dengan benar. Penelitian ini berlokasi di kampus Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang beralamat di Jl. Kaligawe raya No.Km. 4, Terboyo Kulon, Kecamatan Genuk, Kota Semarang Jawa Tengah. Unissula adalah salah satu universitas swasta yang tertua di Kota Semarang. Unissula berdiri pada tanggal 16 Dzulhijjah 1381 H yang bertepatan dengan tanggal 20 Mei 1962 M. Nama Sultan Agung diperoleh dari nama sultan mataram yang merupakan sultan ketiga di Kesultanan Mataram.

Unissula memiliki 11 fakultas dan 27 program sarjana (S1), 5 program pascasarjana (S2), serta diploma (D3). Unissula saat ini sudah terakreditasi unggul oleh BAN-PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi). Mahasiswa di Unissula aktif dalam berbagai kegiatan organisasi baik pada tingkat fakultas maupun tingkat universitas. Setiap Organisasi mahasiswa memiliki ketua yang mengatur jalannya suatu organisasi dan bertanggung jawab atas organisasi yang sedang di pimpin.

Penelitian ini berfokus pada ketua organisasi mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung. Pertimbangan peneliti memilih ketua organisasi mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung sebagai subjek penelitian dikarenakan menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti kepada ketua organisasi mahasiswa tersebut memiliki gaya kepemimpinan melayani saat memimpin suatu organisasi mahasiswa.

2. Persiapan Penelitian

Penelitian yang baik harus dipersiapkan dengan matang dan proses penelitian yang detail agar meminimalisir adanya kesalahan yang bisa menghambat keberhasilan penelitian. Persiapan penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu :

a. Penentuan Subjek

Tahapan pertama yang dilakukan peneliti yaitu menentukan subjek pada penelitian. Peneliti memakai teknik *total sampling* pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Mengingat jumlah ketua organisasi mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung kurang dari 100 orang.

b. Permohonan Izin

Tahapan kedua yang dilakukan peneliti adalah membuat surat perijinan penelitian dari Fakultas Psikologi ditunjukkan kepada pihak rektorat Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti memberikan surat penelitian kepada pihak rektorat Universitas Islam Sultan Agung dengan nomor surat 233/C.1/Psi-SA/III/2022 perihal permohonan izin penelitian.

c. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur merupakan suatu alat yang dibutuhkan untuk keperluan penelitian. Alat ukur pada penelitian ini adalah skala penelitian. Penyusunan alat ukur berlandaskan pada aspek-aspek dari setiap variabel. Penelitian ini memiliki dua skala yaitu skala kepemimpinan yang melayani dan skala pusat kendali diri internal.

Skala pada penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Penelitian ini terdapat empat pilihan jawaban yang memiliki skor 1 – 4. Pilihan jawaban aitem *favorable* yaitu meliputi sangat tidak sesuai (STS) mempunyai skor satu, tidak sesuai (TS) mempunyai skor dua, sesuai (S) mempunyai skor tiga, dan sangat sesuai (SS) mempunyai skor empat. Sedangkan pilihan jawaban aitem *unfavorable* yaitu meliputi sangat tidak sesuai (STS) mempunyai skor empat, tidak sesuai (TS)

mempunyai skor tiga, sesuai (S) mempunyai skor dua, dan sangat sesuai mempunyai skor satu. Skala penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Skala Kepemimpinan yang Melayani

Penyusunan skala kepemimpinan yang melayani berdasarkan aspek-aspek menurut Dennis (2005) yaitu *love*, *empowerment*, *vision*, *humility*, dan *trust*. Skala kepemimpinan yang melayani terdiri dari 40 aitem yang mencakup 20 pertanyaan *favorable* dan 20 pertanyaan *unfavorable*. Selebaran skala kepemimpinan yang melayani sebagai berikut :

**Tabel 3. Distribusi Aitem
Skala Kepemimpinan yang Melayani**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
	F	U	
<i>Love</i>	1,11,21,31	6,16,26,36	8
<i>Empowerment</i>	2,12,22,32	7,17,27,37	8
<i>Vision</i>	3,13,23,33	8,18,28,38	8
<i>Humility</i>	4,14,24,34	9,19,29,39	8
<i>Trust</i>	5,15,25,35	10,20,30,40	8
Jumlah	20	20	40

2) Skala Pusat Kendali Diri Internal

Penyusunan skala pusat kendali diri internal berdasarkan aspek-aspek yang disampaikan oleh Phares (1976) diantaranya adalah kemampuan, minat, dan usaha. Skala pusat kendali diri internal memiliki 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Selebaran skala pusat kendali diri internal sebagai berikut:

**Tabel 4. Distribusi Aitem
Skala Pusat Kendali Diri Internal**

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	F	U	
Kemampuan	1,7,13,19,25	4,10,16,22,28	10
Minat	2,8,14,20,26	5,11,17,23,29	10
Usaha	3,9,15,21,27	6,12,18,24,30	10
Jumlah	15	15	30

d. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur diperlukan agar dapat mengetahui reliabilitas dan uji daya beda aitem. Subjek pada penelitian adalah ketua organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti membagikan skala penelitian kepada 96 ketua organisasi yang terdiri dari ketua Senat Mahasiswa sebanyak 12, ketua Badan Eksekutif Mahasiswa sebanyak 12, ketua Badan Semi Otonom sebanyak 59, serta ketua Unit Kegiatan Mahasiswa sebanyak 13. Skala penelitian diberikan kepada ketua organisasi dengan cara mengirimkan link *google form* <https://forms.gle.f6rC9P7U6p1vVnd8> melalui *WhatsApp*. Skala yang sudah terisi kemudian diberi skor dan dianalisis menggunakan SPSS versi 20.0.

B. Uji Daya Beda Aitem dan Esrimasi Reliabilitas Alat Ukur

Uji daya beda aitem dan reliabilitas digunakan untuk memperoleh aitem mana yang memiliki daya beda rendah dan tidak masuk kedalam analisis selanjutnya dan mengetahui tingkat reliabilitas alat ukur yang dibuat. Nilai daya beda aitem dikatakan tinggi apabila $\geq 0,250$ sehingga aitem tersebut bisa masuk kedalam analisis selanjutnya. Sedangkan aitem dengan koefisien korelasi $\leq 0,250$ dapat dikategorikan mempunyai daya beda yang rendah. Uji daya beda aitem penelitian ini oleh korelasi *Product Moment* dari pearson yang didapatkan dengan menggunakan SPSS 20.00. Berikut adalah hasil pengujian daya beda aitem dan reliabilitas aitem skala didapatkan:

1. Skala Kepemimpinan yang Melayani

Uji daya beda aitem terdapat 40 aitem skala kepemimpinan yang melayani didapatkan sejumlah 32 aitem berdaya beda tinggi dan 8 aitem yang berdaya beda rendah. Dasar penyimpulan yaitu dengan mengacu $r_{xy} \geq 0,250$. Kisaran nilai dari indeks daya beda aitem tersebut adalah $-0,96 - 0,540$. Estimasi reliabilitas diperoleh dari koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,879. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa alat ukur skala kepemimpinan yang melayani dalam hal ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Selebaran Item Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kepemimpinan yang Melayani

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	
	F	U	DBT	DBR
<i>Love</i>	1,11,21,31	6,16,26,36*	7	1
<i>Empowerment</i>	2,12,22,32	7,17,27,37	8	0
<i>Vision</i>	3,13,23,33	8*,18*,28,38	6	2
<i>Humility</i>	4,14,24,34	9*,19,29*,39*	5	3
<i>Trust</i>	5,15,25,35	10*,20,30*,40	6	2
Jumlah			32	8

Keterangan

* : Aitem Daya Beda Rendah

DBR : Daya Beda Rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

F : *Favorable*

U : *Unfavorable*

2. Skala Pusat Kendali Diri Internal

Uji daya beda aitem terdapat 30 aitem skala pusat kendali diri internal didapatkan 19 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan 11 aitem yang mempunyai daya beda aitem rendah. Dasar pengambilan kesimpulan yaitu dengan mengacu pada $r_{xy} \geq 0,250$. Kisaran nilai dari indeks daya beda aitem tersebut adalah $0,20 - 0,577$. Estimasi reliabilitas didapatkan dari koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,826. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur skala pusat kendali diri internal dalam hal ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 6. Selebaran Aitem
Berdaya Bada Tinggi dan Rendah
Pada Skala Pusat Kendali Diri Internal**

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	
	F	U	DBT	DBR
Kemampuan	1,7*,13*,19*,25	4,10,16,22,28	7	3
Minat	2*,8*,14,20,26*	5,11,17*,23,29	6	4
Usaha	3*,9,15,21,27*	6*,12,18,24,30*	6	4
Jumlah			19	11

Keterangan

* : Aitem Daya Bada Rendah

DBR : Daya Bada Rendah

DBT : Daya Bada Tinggi

F : *Favorable*

U : *Unfavorable*

C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada hari Jum'at, 11 Maret 2022. Penyebaran skala dilakukan mulai pukul 09.00 WIB menggunakan link *google form* yang dikirimkan kepada salah satu ketua organisasi mahasiswa di tingkat perguruan tinggi. Kemudian peneliti meminta kontak *WhatsApp* masing-masing ketua organisasi untuk mengisikan link *google form* yang telah peneliti kirimkan. Penelitian ini menggunakan *total sampling* dikarenakan populasi penelitian terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan uji skala terlebih dahulu. Populasi penelitian ini yaitu ketua organisasi yang berada di Universitas Islam Sultan Agung yang berjumlah 96 ketua.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji Asumsi merupakan tahapan awal sebelum dilakukan analisis data. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Distribusi pada data variabel penelitian menggunakan uji normalitas. Uji normalitas ini dilaksanakan menggunakan cara uji

normalitas residual yang menghasilkan data kemudian data *Unstandardized Residual* dianalisis menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Z* dengan bantuan SPSS versi 20.00.

Hasil uji normalitas diperoleh $KS-Z = 0,783$ dengan taraf signifikan $0,572$, sehingga dinyatakan bahwa $0,051 > 0,05$ dan menunjukkan hasil data variabel kepemimpinan yang melayani dan pusat kendali diri internal terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas memiliki tujuan untuk melihat linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel penelitian bisa dinyatakan mempunyai hubungan linier apabila memiliki signifikansi kurang dari $0,05$ atau ($p < 0,05$). Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan uji F dengan bantuan SPSS versi 20.00. Hasil uji linieritas antara variabel pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani mempertoleh F_{linier} sebesar $40,393$ dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa antara variabel pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani mempunyai hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kepemimpinan yang melayani dengan pusat kendali diri internal menggunakan teknik *product moment*. Hasil hipotesis menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar $0,548$ dengan taraf signifikan $0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepemimpinan yang melayani dengan pusat kendali diri internal pada ketua organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pusat kendali diri internal maka semakin tinggi juga kepemimpinan yang melayani ketua organisasi.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan karena untuk memberi suatu gambaran terhadap deskripsi skor skala terhadap subjek atas pengukuran serta sebagai penjelasan mengenai bagaimana kondisi subjek terhadap atribut yang sedang diteliti. Pada penelitian ini digunakan kategorisasi subjek secara normatif, artinya penilaian skor individu dalam populasinya terdistribusi secara normal, dengan tujuan meletakkan individu kedalam kelompok-kelompok yang berkedudukan bertingkat suatu kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2019).

Distribusi norma standar dibagi kedalam enam bagian atau enam satuan deviasi yaitu 3 (tiga) bagian di sebelah kiri *mean* yang menandakan negatif dan 3 (tiga) bagian di sebelah kanan *mean* yang menandakan positif (Azwar, 2019). Distribusi normal dalam kelompok pada sunjek penelitian terbagi menjadi lima satuan deviasi, sehingga diperoleh $6/5 = 12 \sigma$. Berikut ini norma kategorisasi yang digunakan :

Tabel 7. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu \pm 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	Tinggi
$\mu \pm 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang
$\mu \pm 1,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Rendah
$\mu - 3 \sigma < X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :

μ = Mean hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

X= Skor yang diperoleh

a. Deskripsi Data Skor Skala Kepemimpinan yang Melayani

Skala kepemimpinan yang melayani terdiri atas 32 aitem yang mempunyai daya beda aitem tinggi serta diberi rentan skor 1 (satu) sampai dengan 4 (empat), skor paling kecil yang mungkin didapatkan adalah 32 yang diperoleh dari (32x1) dan skor paling besar yang mungkin didapatkan adalah 128 (32x4). Rentang skor

dalam skala ini sebesar 96 yang diperoleh dari $(128-32)$ yang kemudian dibagi dalam enam deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi hipotetik sebesar 16 yang diperoleh dari $((128-32)/6)$ dengan *mean* hipotetik sebesar 80 yang diperoleh dari $((128+32)/2)$. Berikut ini merupakan deskripsi dan kategorisasi skor skala kepemimpinan yang melayani.

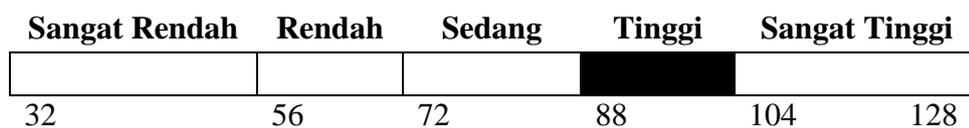
Tabel 8. Deskripsi Skor Skala Kepemimpinan yang Melayani

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	89	32
Skor Maksimum	128	128
Mean (M)	103,81	80
Standar Deviasi (SD)	8,342	16

Tabel 9. Kategorisasi Skor Skala Kepemimpinan yang Melayani

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$104 < X \leq 128$	Sangat tinggi	40	41,66%
$88 < X \leq 104$	Tinggi	56	58,34%
$72 < X \leq 88$	Sedang	0	0%
$56 < X \leq 72$	Rendah	0	0%
$32 < X \leq 56$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		96	100%

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa *mean* empirik sebesar 103,81 dengan presentase 58,34%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani termasuk dalam kategori tinggi.



Gambar 1. Norma Kategorisasi Kepemimpinan yang Melayani

b. Deskripsi Data Skor Pusat Kendali Diri Internal

Skala pusat kendali diri internal terdiri dari 19 aitem yang mempunyai daya aitem tinggi dan diberi rentang skor 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). Skor paling kecil yang mungkin didapatkan adalah 19 yang diperoleh dari (19×1) dan skor paling besar yang mungkin didapatkan adalah 76 (19×4) . Rentang skor dalam skala ini sebesar 57 yang diperoleh nilai standar deviasi hipotetik sebesar 9,5 yang diperoleh dari $((76-19)/6)$ dengan mean hipotetik sebesar 47,5 yang diperoleh dari $((76+19)/2)$. Berikut ini deskripsi dan kategorisasi skor skala pusat kendali diri internal:

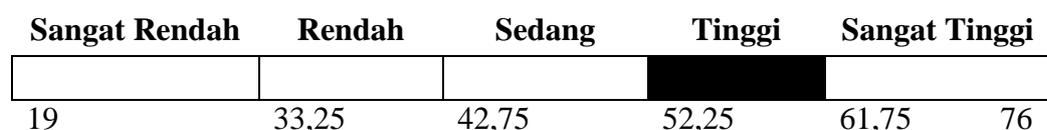
Tabel 10. Deskripsi Skor Skala Pusat Kendali Diri Internal

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	39	19
Skor Maksimum	70	76
Mean (M)	54,74	47,5
Standar Deviasi (SD)	6,489	9,5

Tabel 11. Kategorisasi Skor Skala Pusat Kendali Diri Internal

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$61,75 < X \leq 76$	Sangat tinggi	16	16,67%
$52,25 < X \leq 61,75$	Tinggi	44	45,83%
$42,75 < X \leq 52,25$	Sedang	33	34,375%
$33,25 < X \leq 42,75$	Rendah	3	3,125%
$19 < X \leq 33,25$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		96	100%

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa *mean* empirik sebesar 54,74 dengan presentase 45,83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pusat kendali diri internal dalam kategori tinggi.



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Pusat Kendali Diri Internal

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan mempunyai tujuan untuk mengetahui serta menguji apakah ada hubungan antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien $r_{xy} = 0,548$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani. Artinya semakin tinggi pusat kendali diri internal yang dimiliki oleh ketua organisasi maka semakin tinggi pula kepemimpinan yang melayani.

Ivancevich, dkk (2015) mengemukakan teori kepemimpinan dengan menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki keyakinan diri, mempergunakan dominasi, untuk meningkatkan kader kharismaniknya dengan mempengaruhi dan menampilkan moralitas. Keyakinan diri seorang pemimpin merupakan salah satu aspek yang ada dalam pusat kendali diri internal, dimana keyakinan diri dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Penelitian sebelumnya mengidentifikasikan bahwa seharusnya pemimpin yang melayani bisa diciptakan (*nurture*) ataupun dibentuk melalui berbagai macam proses pelatihan dan pengalaman dalam kurun waktu tertentu pada masa hidupnya. Lantu (2007) mengemukakan bahwa seorang pemimpin bukanlah seorang yang diciptakan untuk menjadi pemimpin, namun diperlukannya kerja keras serta lingkungan sekitar yang sesuai agar bisa belajar untuk menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang mau belajar supaya dapat menjadi pemimpin yang efektif sesuai dengan salah satu aspek pusat kendali diri internal yaitu percaya dan berusaha untuk menggapai suatu tujuan dengan keterampilan diri sendiri, kemampuan, dan bertanggung jawab.

Utaminingsih (2014) kepemimpinan yang melayani berawal dari dalam diri individu. Kepentingan menuntun suatu perubahan dari dalam hati serta perubahan karakteristik. Kepemimpinan sejati dimulai dari dalam diri pemimpin kemudian bergerak keluar untuk melayani anggota yang dipimpin. gaya kepemimpinan melayani dimulai dari dalam diri pemimpin, dimana hal tersebut merupakan salah satu bentuk pusat kendali diri internal. Pemimpin

dengan pusat kendali diri internal memiliki usaha yang lebih besar untuk memimpin suatu organisasi. Pentingnya integritas serta karakter seorang pemimpin untuk menjadi pemimpin yang bisa diterima oleh anggota yang dipimpin merupakan hal yang penting. Pemimpin yang melayani memiliki kasih sayang serta perhatian kepada anggota organisasi dalam bentuk kepedulian akan kepentingan, kebutuhan, impian serta harapan dari anggota organisasi.

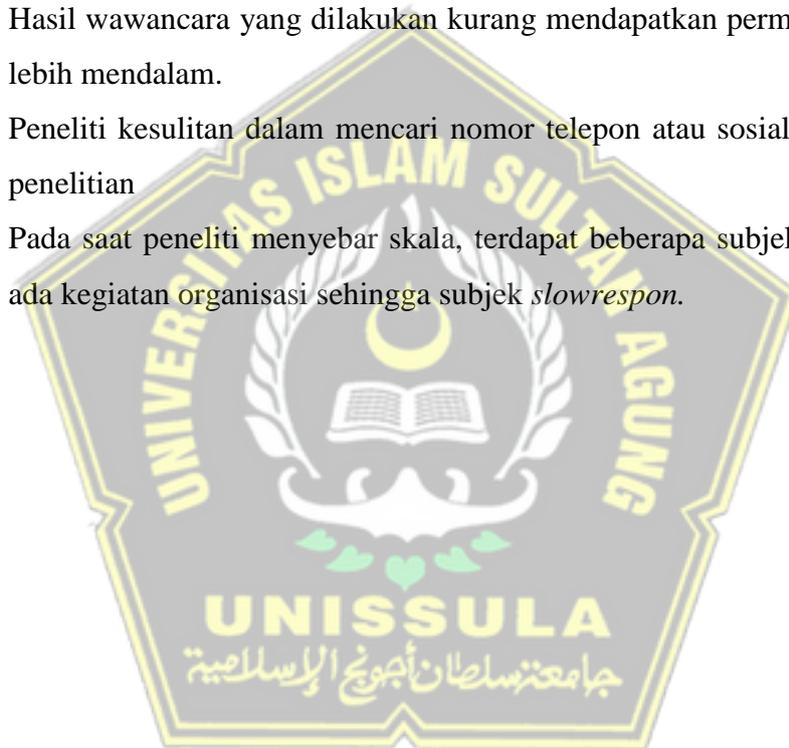
Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa masing-masing skor dari variabel kepemimpinan yang melayani dan pusat kendali diri internal mempunyai nilai empirik yang lebih tinggi dari pada nilai hipotetik. Skor mean empirik variabel kepemimpinan yang melayani yaitu 103,81 sedangkan skor mean empirik pada variabel pusat kendali diri internal yaitu 54,74. Berdasarkan pada hasil tersebut dapat dilihat bahwa mean empirik lebih besar dari pada mean hipotetik sehingga dapat disimpulkan bahwa ketua organisasi di Universitas Islam Sultan Agung yang diukur pada saat penelitian memiliki kepemimpinan yang melayani dan pusat kendali diri internal yang lebih tinggi dari pada perkiraan oleh alat ukur. Artinya, ketua organisasi mahasiswa dalam penelitian ini menjalankan organisasi dengan sepenuh hati dan mempunyai pusat kendali diri internal yang tinggi.

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila pusat kendali diri internal pada ketua organisasi mahasiswa tinggi maka kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa juga tinggi, dan apabila pusat kendali diri internal pada ketua organisasi mahasiswa rendah maka kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa juga rendah. Sehingga ada hubungan antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani pada ketua organisasi mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

F. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan dalam proses pelaksanaan, adapun kelemahan pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian dilakukan pada masa pandemi *Covid-19* sedangkan observasi dilakukan sebelum masa pandemi *Covid-19*. Bahwasannya untuk sebelum pandemi *Covid-19* kegiatan organisasi dilakukan secara tatap muka, sedangkan pada masa pandemi *Covid-19* kegiatan organisasi dilakukan secara *online*.
2. Hasil wawancara yang dilakukan kurang mendapatkan permasalahan yang lebih mendalam.
3. Peneliti kesulitan dalam mencari nomor telepon atau sosial media subjek penelitian
4. Pada saat peneliti menyebar skala, terdapat beberapa subjek yang sedang ada kegiatan organisasi sehingga subjek *slowrespon*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan bisa disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani. Semakin tinggi pusat kendali diri internal yang dimiliki seorang ketua organisasi mahasiswa maka semakin tinggi pula tingkat kepemimpinan melayani yang dimiliki seorang ketua organisasi mahasiswa. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar ketua organisasi mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung memiliki pusat kendali diri internal dan kepemimpinan yang melayani yang tinggi.

B. Saran

1. Bagi ketua organisasi

Ketua organisasi diharapkan untuk mempertahankan pusat kendali diri internal yang tinggi dan tetap menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani selama menjadi pemimpin organisasi agar hubungan antara pemimpin dan anggota tidak ada kesenjangan sosial.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang menunjukkan adanya hubungan antara pusat kendali diri internal dengan kepemimpinan yang melayani.

DAFTAR PUSTAKA

- A pratama. (2018). Aksi reformasi government dalam organisasi. *Agregasi*, 126–197.
- Agustin, V. (2012). kompetensi lulusan sarjana strata 1 (S1) psikologi dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa perguruan tinggi “X.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Surabaya*, 1(1).
- Alifiulahtin, Utaminingsih. (2014). *Perilaku organisasi : kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Malang: UB Press.
- Antara, H., Leadership, S., Organisasi, K., Perawat, P., Raa, R., Pati, S., & Martha, D. H. (2017). *Deda Hestu M, Unika Prihatsanti*. 7(Nomor 3), 245–258.
- Atwater, E & Duffy, K. G. (2005). *Psychology for living: Adjustment, Growth and Behaviour Today*. New Jersey: Pearson Prentice.
- Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Barbuto, J. E., Wheeler, D. W., & Wheeler, D. W. (2006). *DigitalCommons @ University of Nebraska - Lincoln Leadership Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership*. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Baron-epel, O., Levin-zamir, D., Cohen, V., Elhayany, A., Services, C. H., & Sciences, H. (2019). *Internal locus of control , health literacy and health , an Israeli cultural perspective*. November 2017, 248–257. <https://doi.org/10.1093/heapro/dax078>
- Carthen & Jason. (2011). *Positive psychology as the conduit for the enactment of servant leadership in an organizational framework*. 18(1), 781–791.
- Dennis, R. S. (2004). *Development of the servant leadership assessment instrument*. January. <https://doi.org/10.1108/01437730510633692>
- Desbriantika, B. & Devi, K. (2019). Pengaruh internal locus of control, lingkungan keluarga, dan prestasi akademik terhadap kesiapan bekerja di luar profesi guru melalui kematangan karier. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 110–129.
- Dierendonck, D. Van, & Nuijten, I. (2011). *The Servant Leadership Survey : Development and Validation of a Multidimensional Measure*. 249–267.

<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>

- Lantu, Donald. (2007). *Servant leadership*. Yogyakarta: gradien books.
- Engko, C., & Gudono. (2007). Pengaruh kompleksitas tugas dan locus of control terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. *JAAI*, 11.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant-Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ: Paulist Press.
- Hamedoglu M, K. J. dan G. E. (2012). *The effect of Locus of Control and culture on leader preferences*, *International online journal of educational Sciences*, 4, 319–324.
- James L Gibson, John M. Ivancevich, James H Donnelly, Robert K. (2015). Organizations behavior, structure, processes. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Kahar, M., Maryadi, & Idris, M. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja ASN pada kantor kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang*. 73–88.
- Kartono, Kartini. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 397–404. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0035357>
- Liden, Robert C. Wayne, Sandy J. Zhao, Hao Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 161–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Marmoah, S. (2012). Pengelolaan pendidikan dalam upaya pemberdayaan mahasiswa melalui pendidikan berbasis soft skill di FKIP Universitas Batanghari Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 50–59.
- Mattayang, Base. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *Journal of Economic, Management and Accounting*, 2.
- Mearns, J. (2009). *The Social Learning Theory of Julian Rotter*.
- Phares, E. J. (1976). *Locus of control in personality*. Kansas State University, General Learning Press.
- Purnomo, R. (2010). *Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control*

terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *17*(2), 144–161.

- Purnomo, S. A., & Izzati, U. A. (2008). *Hubungan antara internal locus of control dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa angkatan 2008 yang menghadapi skripsi di fakultas ilmu pendidikan universitas negeri surabaya*. 1–10.
- Puspa, Mita Dwi. & Aditya Nanda Priyatama, P. A. S. (2017). Hubungan antara Kepemimpinan yang Melayani dan Internal Locus of Control dengan Komitmen Organisasi pada Guru di SMK Ganesha Tama Boyolali. *Jurnal Wacana*, 1–13.
- R. Dennis, M. B. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal.*, Vol. 26, 600–615.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 1–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0092976>
- S.Q Badu, N. D. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. ideas publishing.
- Safitri, I. N. (2013). Kepatuhan penderita diabetes mellitus tipe ii ditinjau dari locus of control. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(02), 273–290.
- Spears, L. C. (2000). *Character and Servant Leadership : Ten Characteristics of Effective , Caring Leaders*. 1(1996), 25–30.
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership : Ten Characteristics of Effective , Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Zulkaida, A. (2007). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kematangan karir siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). 2, 21–22.